

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
ด่านศุลกากรปาดังเบซาร์ อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา

The Correlation between Work Motivation and Work Efficiency of
the Officers at Padang Besar Custom House, Sadao, Songkhla

อนุสรฯ หลีหาค Anusara Leehad¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด่านศุลกากรปาดังเบซาร์ อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร 3) เปรียบเทียบระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในด่านศุลกากรปาดังเบซาร์ อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา จำนวน 96 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที(t-test) ทดสอบค่าเอฟ(F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยค่าจูน รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ หากพิจารณาตามแต่ละปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จ ในการทำงานของคน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบ และมีระดับแรงจูงใจใน การทำงานปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัวรองลงมาคือ ด้านสถานะทางอาชีพด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา คือ ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับ สุดท้าย คือ ด้านปริมาณงานนอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรด่านศุลกากรปาดังเบซาร์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า แรงจูงใจ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัย รามคำแหง

ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด่านศุลกากร ปาดังเบซาร์ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .857

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The research aimed to 1) investigate the work motivation of the officers at Padang Besar custom house, Hatyai, Songkhla, 2) identify the work efficiency of the officers, 3) compare the level of work efficiency which classified accordingly to individual's factors of the officers, and 4) understand the correlation between the work motivation and work efficiency of the officers. Samples were 96 officers from Padang Besar custom house in Sadao, Songkhla. The statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with One-Way ANOVA, and Pearson Correlation Coefficient.

The finding revealed that the officers were highly motivated to work at the Padang Besar custom house. The maintenance factor was the highest work motivation factor followed by the motivation factor. The intensive research into motivation factors found that the recognition was the highest motive followed by the advancement, the work itself, the achievement, and the responsibility, respectively. Meanwhile, on the aspect of maintenance factors, the personal life was the highest motive followed by the status, the working condition, the company policy and administration, the job security, the supervision, the interpersonal relation, subordinate, peers, and the salary, respectively. On the other hand, the work efficiency of the samples was outstandingly high as it showed on the quality of work, the method, the expense, the time, and the quantity of work, respectively. Also, the samples of different genders reflected the different levels of work efficiency as the statistically significant level at .05. The differences in the quality of work showed a statistically significant level at .01. Furthermore, the work motivation of the samples showed a remarkable positive correlation with the work efficiency as the statistically significant level at 0.1 and $r=.857$

Key Words: Correlation, Work Motivation, Work Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจ จะเป็นพลังที่ผลักดันและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามแรงจูงใจ เช่น ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจสูงก็ส่งผลให้มีความพยายาม เกิดความตั้งใจที่จะกระทำให้สำเร็จหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เช่นกัน แต่ถ้ามีแรงจูงใจต่ำหรือไม่มีแรงจูงใจเลยก็จะมีผลทำให้บุคลากรขาดความพยายามและความตั้งใจในการกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ การทำงานไม่มีศักยภาพและ

ประสิทธิภาพแรงจูงใจถือเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมทางบวกอันส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร เพราะถ้าองค์กรใดขาดแรงจูงใจจากบุคลากรในการทำงานแล้ว ก็จะมีผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น งานที่ได้ด้อยคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความตั้งใจในการทำงาน การทำงานจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้นั้น บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เช่น มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต มีความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การทำงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (เขมจิรา ทองอร่าม, 2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยจำแนก ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว

1.2 ตัวแปรอิสระ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านศัลยกรรมกระดูกและข้อ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 125 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ด้านศัลยกรรมกระดูกและข้อ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดสงขลา

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัยรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ในระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2563 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน (2554) ได้ให้กล่าวถึง แรงจูงใจ ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลต่ออิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมให้ได้เต็มความสามารถหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานนั้นๆ แลไหน แต่ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจเหล่านั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่กำลังจะทำมากยิ่งขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพึงพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับงานของเขามากยิ่งขึ้นอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

พิชญ์ ชื่นวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการกระทำสิ่งทีุ่กต้อง และมีประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุเป้าหมายโดยการให้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการให้โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างสูงสุด อาจเรียกว่า มีการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ธมนวรรณ นิยมณ (2561) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลองค์กร A เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิธีการ รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงานมี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน ด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 125 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานภายในด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา โดยใช้สูตร Yamane (1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน(Proportionate Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ส่วนปัจจัยก้ำจุน ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จาก เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการทำงานในเรื่อง ของปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยก้ำจุน ของบุคลากร ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา (Validity) และให้คำแนะนำ โดยผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 นางสาวเปรมิสกา ชูแก้ว ตำแหน่งงาน เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส ด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี

2.2 นายไชยา ชนะสิทธิ์ ตำแหน่งงาน นักวิชาการสุทธการชำนาญการด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี

2.3 นายสุรเดช และหวัง ตำแหน่งงาน นักวิชาการสุทธการชำนาญการด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี

3. นำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา ได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence : IOC) ซึ่งแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือเป็นที่ยอมรับได้ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) แล้วนำไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป

5. จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงช่า ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .917 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงช่า ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .741 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตออกหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ถึงนายด่านบุคลากรป่าดงเบงช่า เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่าง 96 ตัวอย่าง ในเวลาทำการ ช่วงเวลา 09.00 – 15.30 น. พร้อมทั้งรื้อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. บัญชีส่วนบุคคลของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงช่า วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ บัญชีจูงใจ และ บัญชีค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงช่า อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามบัญชีส่วนบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน(One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงช่า อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.71 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.79 ซึ่งมีสถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 60.42 โดยนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 78.13 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.17 โดยมีเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 48.96 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.58
2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.45$) หากพิจารณาตามแต่ละปัจจัย พบว่า

2.1 กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน บ้างจัญจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.53$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.40$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.33$)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน บ้างจัญจัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.61$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.57$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.36$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.35$) และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.12$)

3. กลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ด้านวิธีการ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.58$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.40$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.20$)

4. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตาม บ้างจัญส่วนบุคคลของบุคลากรด้าน สุลกากรป่าดั่งเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ดังตาราง 1

ตาราง 1

การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตาม บ้างจัญส่วนบุคคลของบุคลากรด้าน สุลกากรป่าดั่งเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ($n=96$)

บ้างจัญส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการทำงาน					
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านวิธีการ	ด้านค่าใช้จ่าย	โดยรวม
เพศ	2.729**	1.880	.856	.414	1.443	2.777*
อายุ	.189	.246	.052	.520	1.657	.098
สถานภาพสมรส	.182	.661	1.041	.867	.067	.194
ศาสนา	.782	.923	1.549	.506	1.206	1.257
เงินเดือน	2.324	5.186**	2.313	1.825	.285	3.162*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	2.836	.057	.688	2.789	3.149	2.216

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้าน สุลกากรป่าดั่งเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้าน สุลกากรป่าดั่งเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้าน สุลกากรป่าดั่งเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ดังตาราง 2

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านศัลยกรรมกระดูกศาสตร์
อำเภอสะเคา จังหวัดสงขลา (n=96)

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน					โดยรวม
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้านปริมาณ งาน	ด้าน เวลา	ด้าน วิธีการ	ด้าน ค่าใช้จ่าย	
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.565**	.474**	.478**	.512**	.541**	.636**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.638**	.561**	.568**	.541**	.576**	.716**
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.671**	.534**	.624**	.626**	.554**	.746**
4. ด้านความรับผิดชอบ	.590**	.466**	.616**	.595**	.457**	.677**
5. ด้านความก้าวหน้าใน	.429**	.442**	.498**	.472**	.350**	.545**
ปัจจัยค้ำจุน						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	.228*	.156	.284**	.367**	.253*	.316**
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.274**	.239*	.388**	.283**	.310**	.372**
3. ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน	.529**	.494**	.555**	.538**	.399**	.626**
4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	.431**	.366**	.409**	.297**	.154	.418**
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.662**	.573**	.648**	.601**	.527**	.749**
6. ด้านความมั่นคงในงาน	.694**	.515**	.666**	.657**	.541**	.763**
7. ด้านสถานะทางอาชีพ	.491**	.538**	.471**	.448**	.411**	.587**
8. ด้านชีวิตส่วนตัว	.793**	.486**	.733**	.627**	.580**	.801**
โดยรวม	.756**	.627**	.748**	.708**	.608**	.857**

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านศัลยกรรมกระดูกศาสตร์ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .857 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .756
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .627
3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .748
4. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิธีการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .708
5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .608

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบซาอีอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบซาอี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

 - 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงค์ สีหาเสนา(2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพีระพงษ์ กัลยา (2558) ศึกษาปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของพีระพงษ์ กัลยา (2558) ศึกษาปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) กรณีศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบซาอี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

 - 1) ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ สอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก

4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2563) ศึกษาแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโคไนท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น .ซี. โคโคไนท์ จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ (2563) ศึกษาแรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโคไนท์ จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี. โคโคไนท์ จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6) ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

7) ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

8) ด้านชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชาร์ท อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชาร์ท อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของดุจเดือน ปัญโยวัฒน์ (2562) ศึกษากลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร

เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาตามแต่ละด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร จิมากรณ์ (2556) ศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับการศึกษาของชรัลชิตา ชินคำ (2559) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

3) ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร จิมากรณ์(2556) ศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเลขานุการ สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด

4) ด้านวิธีการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของธมนวรรณ นิยมมณ (2561) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์กร A ด้านวิธีการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5) ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของจุเดือน ปัญโญวัฒน์ (2562) ศึกษากลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านต้นทุนของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ เขมจิรา ทองอร่าม(2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของชรัลชิตา ชินคำ(2559) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของศักรินทร์ นาคเจือ(2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศพลังงานทหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของเหมจิรา ทองอร่าม (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ อุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

ศาสนา ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชื่อ และวิถีวัฒนธรรมที่ต่างกันของแต่ละศาสนา อาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

เงินเดือน ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของชรัลชิตา ชินคำ(2559) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้าน
ศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของ
บุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .857 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านคุณภาพของงานของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .756 สอดคล้องกับการศึกษาของศักรินทร์ นาคเจือ
(2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรม
ทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจโดยรวม มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม
ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านปริมาณงานของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .627 สอดคล้องกับการ ศึกษาของประพนธ์ รัศมีรัตน์
(2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เมโทรแมชชีนเนอรี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.01

3) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับ ประสิทธิภาพใน
การทำงาน ด้านเวลาของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .748 สอดคล้องกับการศึกษาของทองศักดิ์ คำยาคี
(2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานกับ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานมี
ความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับ ประสิทธิภาพใน
การทำงาน ด้านวิธีการ ของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .708 สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรนันท์ ศิริไทย
(2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน
สระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับ ประสิทธิภาพใน
การทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรด้านศุลกากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .608 สอดคล้องกับการศึกษาของกานดา คำมาก (2555) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยจูงใจ

หน่วยงานควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ยอมรับคำเสนอแนะของกันและกันภายในหน่วยงาน จัดงานให้กับบุคลากรที่ตรงกับความถนัดของบุคลากร ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความชัดเจน ปรับระบบงานให้มีความสอดคล้องกับหน่วยงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่และสามารถโอนย้ายได้

ปัจจัยค้ำจุน

หน่วยงานควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวเหมาะสมมีการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน จัดสวัสดิการของบุคลากรให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม มีการจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรให้มีมาตรฐาน การสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรถึงความ มั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาส แสดงผลการปฏิบัติงานบ้าง ปรับปรุงระบบการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำวัน

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

ปรับปรุงระบบการทำงานให้ได้ผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานมีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้กระตุ้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ฝึกให้บุคลากรรู้จักคุณค่าของการใช้วัสดุ อุปกรณ์ให้เกิดความคุ้มค่าและบำรุงรักษาเพื่อให้มีอายุการใช้งานที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบงชารี อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อขยายผลการวิจัยให้มากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำให้ไม่ได้ข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือการสังเกต เป็นต้น เพื่อให้การศึกษามีเนื้อหาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานดา คำมาก. (2555). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เข็มจิรา ทองอร่าม. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแปดต่อรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 233-254.
- ชรัลชิตา ชินคำ. (2559). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี**. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 1(1), 56-64.
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2563). **แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคลิโคนัท จำกัด ตำบลแพงพวย อำเภอคำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี**. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 7(1), 261-274.
- คุณเดือน บุญไวยวัฒน์. (2562). **กลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ทงศักดิ์ คำชาติ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธมนวรรณ ฉิมมณ. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A**. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.